

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan

Pabrik Gula Kebon Agung didirikan oleh seorang pengusaha Tionghoa, Tuan Tan Tjwan Bie, pada tahun 1905. Lokasi PG berada di Desa Kebon Agung, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang atau 5 km selatan Kota Malang. Pada saat didirikan kapasitas giling PG Kebon Agung hanya 500 TTH.

Pada tahun 1917-1940 pengelolaan PG Kebon Agung diserahkan kepada Biro Management Naamloze Vennootschap (NV) Handel Landbouw Maatschappij Tiedeman & Van Kerchem (TvK). Pada tahun 1918 dibentuk Naamloze Venno-otschap (NV) Suiker Fabriek Kebon Agoeng.

Kelesuan usaha menyebabkan pada tahun 1932 seluruh saham NV S.F. Kebon Agoeng tergadaikan kepada De Javasche Bank Malang dan pada tahun 1933 sepenuhnya menjadi milik De Javasche Bank.

Setelah Indonesia merdeka, pada tahun 1946 PG Kebon Agung harus dikelola oleh Badan Penyelenggara Perusahaan Gula Negara (BPPGN). Pada 8 Maret 1950 PG kembali dikelola oleh Tiedeman & van Kerchem (TvK). Pada tahun 1958 - 1968, PG Kebon Agung dinasionalisasi menjadi milik negara dan pengelolaannya berada di bawah BPU-PPN Gula.

Pada tahun 1968-1993, PG Kebon Agung dikembalikan lagi ke pemilik lama yaitu Bank Indonesia yang menunjuk Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia sebagai pemegang saham dan pemilik PT. PG Kebon

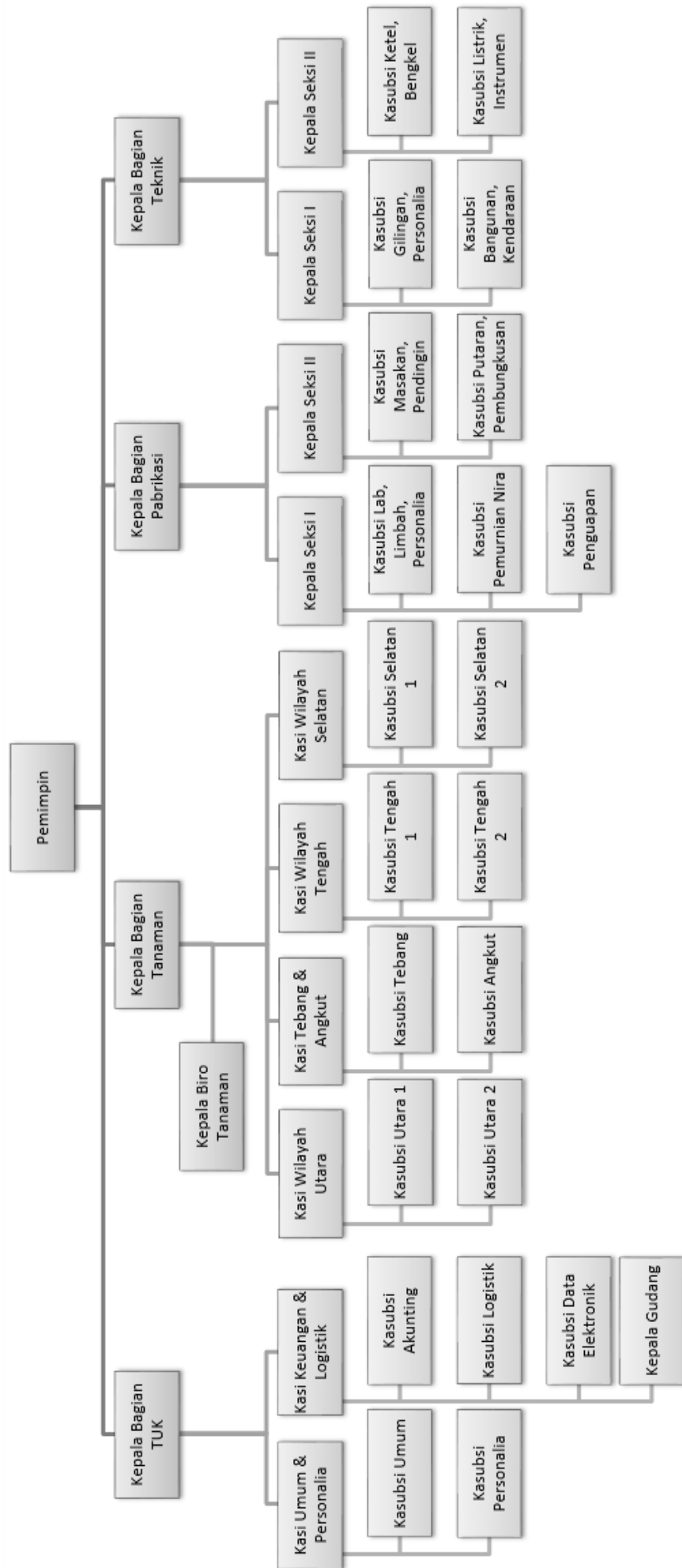
Agung, menunjuk PT. Biro Management Tri Guna Bina sebagai Direksi Pengelola PT. PG Kebon Agung.

Sejak 1993 sampai dengan sekarang, PT. PG Kebon Agung berubah nama menjadi PT. Kebon Agung dengan pemegang saham terdiri dari YKK-BI dengan kepemilikan saham sebesar 99,6% dan Koperasi Karyawan PT. Kebon Agung Rosan Agung 0,4%. Pada tahun 1937 kapasitas giling dinaikkan menjadi 1.800 tth. Pada tahun 1976 s.d. 1978 diadakan Rehabilitasi, Perluasan dan Modernisasi (RPM) sehingga kapasitas giling menjadi 2.500 tth. Tahun 1998 s.d. 2001 dilakukan Program Penyehatan sehingga kapasitas giling menjadi 4.700 tth. Dari tahun 2001 hingga 2004 dilakukan perbaikan dan penggantian mesin untuk meningkatkan kemantapan kinerja dan efisiensi pabrik dengan sasaran kapasitas giling 5.000 tth. Sejak tahun 2005 PG Kebon Agung melakukan Program Pengembangan PT. Kebon Agung dengan sasaran kapasitas giling 10.000 tth.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktifitas dan fungsi dibatasi. Dengan adanya struktur organisasi, karyawan mengetahui sejauh mana tugas, wewenang dan tanggungjawabnya. Berikut adalah struktur organisasi PG Kebon Agung :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pabrik Gula Kebon Agung



Sumber: TU-Personalia PG Kebon Agung th. 2017

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diharapkan mampu memberi keuntungan secara optimal dan terpercaya, serta mampu memenuhi kepentingan Petani sebagai mitra kerja, karyawan, pemegang saham serta stakeholder, sehingga mampu mewujudkan perusahaan yang berdaya saing tinggi.

b. Misi

Terus mengembangkan bisnis di bidang industri gula melalui peningkatan skala usaha, efisiensi, dan daya saing, serta dengan memanfaatkan secara optimal kemampuan manajemen dan finansial dapat memanfaatkan peluang bisnis agro industri non gula berdasarkan prinsip – prinsip perolehan keuntungan.

4.1.4 Fasilitas Perusahaan

1. Gedung serbaguna untuk acara pertemuan, meeting atau acara lainnya.
2. Lapangan parkir untuk kendaraan roda 4 dan roda 2 yang luas, aman dan nyaman.
3. Upah karyawan disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku.
4. Fasilitas perawatan dan pengobatan kesehatan serta bantuan biaya pemondokan bagi seluruh karyawan dan keluarganya.
5. Fasilitas lapangan olahraga badminton.
6. Fasilitas keagamaan berupa sarana ibadah dan kesempatan menjalankan ibadah.

7. Cuti tahunan, fasilitas perjalanan dinas dan upah bagi karyawan yang sakit berkepanjangan.
8. Fasilitas asuransi tenaga kerja (astek), tunjangan hari tua (THT) dan pensiun serta tunjangan kematian.
9. Fasilitas koperasi dan yayasan kesejahteraan pekerja.

4.1.5 Bidang Usaha

Pabrik Gula Kebon Agung adalah perusahaan yang mengolah dan memproduksi tebu menjadi gula manis untuk daerah Jawa Timur . PG Kebon Agung mempunyai kebun di berbagai kota selain di Kota dan Kabupaten Malang sendiri, kebun tersebut tersebar di Kediri, Mojokerto, Sidoarjo, Lumajang, dan masih banyak lagi.

4.1.6 Pemasaran Perusahaan

1. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran Pabrik Gula Kebon Agung yang pasti adalah daerah Jawa Timur namun terdapat juga produk PG Kebon Agung yang sampai luar pulau karena dipasarkan oleh para kerabat karyawan yang tinggal disana.

2. Promosi

PG Kebon Agung tidak melakukan promosi yang seperti perusahaan lainnya karena PG Kebon Agung mempunyai pelanggan tetap dari jaman dahulu. Loyalitas pelanggan Kebon Agung sudah terbentuk dari berdirinya pabrik dari awal sebagian besar adalah warga sekitar pabrik dan pembeli tetap yang telah membangun kerja sama dengan pabrik dari

dulu, jadi sampai sekarang PG Kebon Agung tidak melakukan promosi sebesar dibandingkan perusahaan-perusahaan lainnya. Namun di era yang semakin maju PG Kebon Agung akan melakukan promosi untuk produk terbarunya yaitu gula retail, karena permintaan pasar yang semakin berstandart tinggi dan pabrik ingin membentuk bahwa gula kebon agung juga tidak kalah bagus dengan produk-produk gula yang sudah terkenal.

4.2 Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 73 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PG Kebon Agung dapat dilihat pada tabel di bawah berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	65	89
Perempuan	8	11
Jumlah	73	100%

Sumber: Data Primer diolah Oktober 2017

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 73 responden, dengan jumlah karyawan laki-laki tertinggi. Banyaknya karyawan laki-laki ini dikarenakan

pekerjaan pada PG Kebon Agung banyak membutuhkan tenaga laki-laki di bagian-bagian tertentu seperti bidang teknik mesin untuk produksi.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada PG Kebon Agung dapat dilihat pada tabel di bawah berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
20-30	18	25%
31-40	22	30%
41-50	23	31%
>50	10	14%
Jumlah	73	100%

Sumber: Data Primer diolah Oktober 2017

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa usia terbanyak adalah 41 tahun sampai dengan 50 tahun dengan jumlah tertinggi yaitu 23 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada PG Kebon Agung karyawan tersebut telah mempunyai pengalaman yang lebih banyak dalam bekerja di masing-masing bidang. Dan terbanyak urutan kedua yaitu 31 sampai 40 tahun dengan jumlah 22 orang. Hal ini dikarenakan pada usia ini karyawan sedang menjalani banyak pelatihan dan training, agar karyawan bisa lebih berkompeten.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada PG Kebon Agung dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1-10	16	22%
11-20	16	22%
21-30	28	38%
>30	13	18%
Jumlah	73	100%

Sumber: Data Primer diolah Oktober 2017

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja yang paling banyak ada pada masa kerja 21 tahun sampai 30 tahun. Yang menandakan bahwa pada PG Kebon Agung karyawannya memiliki pengalaman dalam bekerja di perusahaan. Dengan itu para karyawan yang mempunyai pengalaman tersebut bisa membantu karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih sedikit.

4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Finansial (X1)

Variabel Motivasi Finansial terdapat tiga item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Finansial (X1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	17	23.3	49	67.1	3	4.1	4	5.5	0	0.00	73	100	4.08
X1.2	8	11.0	56	76.7	7	9.6	2	2.7	0	0.00	73	100	3.96
X1.3	5	6.8	53	72.6	14	19.2	1	1.4	0	0.00	73	100	3.85
													3.96

Sumber : Data Primer diolah Oktober 2017

Keterangan:

X1.1 : Gaji yang saya terima meningkatkan kesejahteraan saya.

X1.2 : Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan pekerjaan saya.

X1.3 : Jaminan sosial yang diberikan telah meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa motivasi finansial mendapatkan nilai rata-rata 3,96. Perolehan nilai 3,96 menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya mampu memberikan motivasi finansial.

Indikator motivasi finansial yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi (4,08) adalah X1.1, yaitu Gaji yang saya terima meningkatkan kesejahteraan saya. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan telah merasa cukup dengan gaji yang diterima selama ini. Gaji yang diterima tersebut di rasa dapat memberikan kesejahteraan bagi karyawan.

Indikator motivasi finansial yang mendapatkan nilai rata-rata terendah (3,85) adalah X1.3, yaitu Jaminan sosial yang diberikan telah meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Perolehan angka tersebut menunjukkan bahwa jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Nonfinansial (X2)

Variabel Motivasi Nonfinansial terdapat tiga item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Nonfinansial (X2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	8	11.0	52	71.2	11	15.1	2	2.7	0	0.00	73	100	3.90
X2.2	12	16.4	48	65.8	10	13.7	3	4.1	0	0.00	73	100	3.95
X2.3	7	9.6	36	49.3	18	24.7	11	15.1	1	1.4	73	100	3.51
													3.79

Sumber : Data Primer diolah Oktober 2017

Keterangan:

X2.1 : Penghargaan yang diberikan perusahaan mendorong saya menjalankan pekerjaan dengan baik.

X2.2 : Peningkatan jabatan meningkatkan semangat kerja saya.

X2.3 : Pujian yang diberikan menambah semangat kerja saya.

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa motivasi nonfinansial mendapatkan nilai rata-rata 3,79. Perolehan nilai 3,79 menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya mampu memberikan motivasi nonfinansial.

Indikator motivasi nonfinansial yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi (3,95) adalah X2.2, yaitu Peningkatan jabatan meningkatkan semangat kerja saya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa meningkat semangat kerjanya dengan adanya peningkatan jabatan.

Indikator motivasi nonfinansial yang mendapatkan nilai rata-rata terendah (3,51) adalah X2.3, yaitu Pujian yang diberikan menambah semangat kerja saya. Perolehan angka tersebut menunjukkan bahwa pujian yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya menambah semangat kerja karyawan.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja karyawan terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	14	19.2	51	69.9	4	5.5	4	5.5	0	0.00	73	100	4.03
Y2	8	11.0	53	72.6	5	6.8	7	9.6	0	0.00	73	100	3.85
Y3	17	23.3	48	65.8	6	8.2	2	2.7	0	0.00	73	100	4.10
Y4	14	19.2	50	68.5	6	8.2	3	4.1	0	0.00	73	100	4.03
													4.00

Sumber : Data Primer diolah Oktober 2017

Keterangan:

Y1 : Saya menjalankan pekerjaan dengan cermat.

Y2 : Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan.

Y3 : Saya senantiasa bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Y4 : Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata 4,00. Perolehan nilai 4,00 menunjukkan bahwa karyawan merasa telah memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Indikator kinerja karyawan yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi (4,10) adalah Y3, yaitu Saya senantiasa bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa telah mengerjakan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.

Indikator kinerja karyawan yang mendapatkan nilai rata-rata terendah (3,85) adalah Y2, yaitu Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan. Perolehan angka tersebut menunjukkan bahwa tingkat pencapaian volume kerja karyawan belum memenuhi dengan harapan perusahaan. Indikator lainnya mendapatkan nilai rata-rata di atas 3,50.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner, dimana satu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan di dalam kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sudarmanto (2005) disebutkan syarat yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen valid atau tidaknya adalah sebagai berikut:

1. Harga koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis dibandingkan dengan harga koefisien korelasi pada tabel dengan tingkat kepercayaan yang telah dipilih.
2. Untuk suatu ukuran tertentu, misalnya yaitu batas minimum 0,300. Jadi apabila harga koefisien antara butir dengan skor total kurang dari 0,300 maka butir atau item pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian maka suatu instrumen dinyatakan valid apabila harga koefisiennya $> 0,300$.

Selain itu perlu diperhatikan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa item itu tidak valid. Untuk mengetahui hasil validitas dari instrumen-instrumen yang terdapat dalam kuesioner maka dilakukan pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS, sehingga dalam penelitian ini hasil dari pengujian validitas menggunakan alat SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Keterangan
X1.1	0.876	Valid
X1.2	0.837	Valid
X1.3	0.852	Valid
X2.1	0.827	Valid
X2.2	0.860	Valid
X2.3	0.858	Valid
Y1	0.812	Valid
Y2	0.883	Valid
Y3	0.771	Valid
Y4	0.723	Valid

Sumber: Data Primer diolah Oktober 2017

Dari tabel 4.7 hasil uji validitas instrumen penelitian di atas dapat dilihat pada kolom $r \text{ Hitung} > r \text{ tabel}$ (0,1914). Oleh karena itu, semua instrumen data kuesioner ini dapat dikatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan yakni reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi Finansial (X1)	0,809	Reliabel
2	Motivasi Nonfinansial (X2)	0,786	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,811	Reliabel

Sumber: Data primer diolah Oktober 2017

Dari Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.5 Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

4.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *Tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9: Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	0.559	1.788	Non Multikolinier
X2	0.559	1.788	Non Multikolinier

Sumber: Data primer diolah Oktober 2017

Berdasarkan Tabel 4.9, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Motivasi Finansial adalah 0.559
- Tolerance untuk Motivasi Nonfinansial adalah 0.559

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Motivasi Finansial adalah 1,788
- VIF untuk Motivasi Nonfinansial adalah 1,788

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

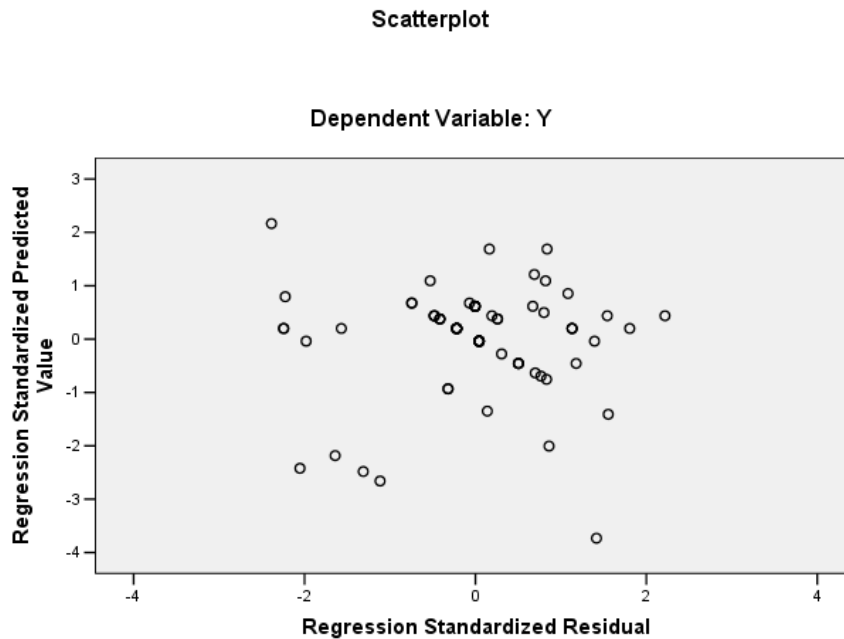
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2

Gambar 4.2
Grafik Plot Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah Oktober 2017

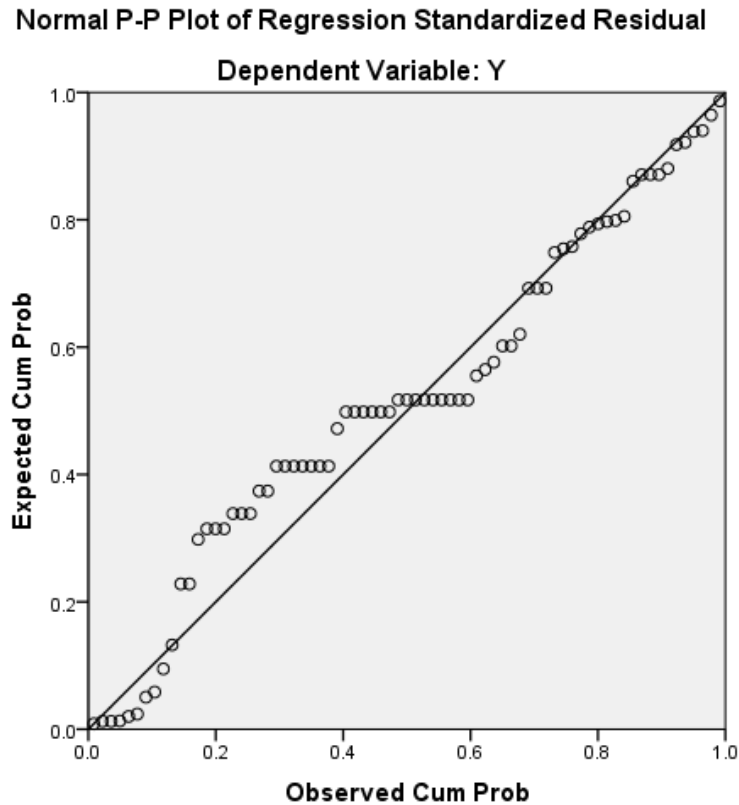
Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

4.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal, (Ghozali, 2005). Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal dapat menggunakan analisis grafik sebagaimana yang dihasilkan oleh pengujian normalitas pada program SPSS sebagai berikut:

Gambar 4.3 : Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah Oktober 2017

Jika grafik yang dihasilkan oleh pengujian adalah diagonal dan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal tersebut maka dapat dikatakan bahwa model regresi dari suatu penelitian memenuhi Asumsi Normalitas (Ghozali, 2005). Pada gambar grafik P-Plot hasil uji normalitas di atas menghasilkan grafik yang menunjukkan bahwa model regresi dari penelitian ini memenuhi asumsi klasik karena titik-titik yang muncul menyebar dan mengikuti garis diagonal.

4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011) adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan

(naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Lebih jelasnya akan disajikan pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
Constant	3.478	1.369		2.540	.013	
Motivasi Finansial (X1)	.681	.151	.482	4.524	.000	.703
Motivasi Non Finansial (X2)	.389	.125	.333	3.125	.003	.653
R : 0,746 R ² : 0,556 Adjusted R ² : 0,543 F : 43,800 SigF : 0,000 t Tabel : 1,666						

Sumber: Data Primer diolah Oktober 2017

Model regresi sesuai dengan data yang telah diolah pada Tabel 4.10 dijelaskan sebagai berikut.

4.6.1 Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas Motivasi Finansial (X₁) dan Motivasi Nonfinansial (X₂) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) digunakan nilai R². Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.10 diperoleh hasil adjusted R² (koefisien determinasi) sebesar 0,543. Artinya

bahwa 54,3% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi Finansial (X_1) dan Motivasi Nonfinansial (X_2). Sedangkan sisanya 45,7% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Finansial dan Motivasi Nonfinansial dengan variabel Kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.746, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Finansial (X_1) dan Motivasi Nonfinansial (X_2) dengan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

4.6.2 Hasil Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama di uji dengan uji F dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi sebesar 2,83, apabila hasil dari T hitung $< 2,83$ maka Hipotesis akan diterima dan apabila T hitung $> 2,83$ maka Hipotesis ditolak. Berdasarkan Tabel 4.10 Motivasi Finansial (X_1) dan Motivasi Non Finansial (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil perhitungan di atas diperoleh T hitung sebesar 43,800. Dengan nilai T hitung 2,83, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Finansial (X_1) dan Motivasi Non Finansial (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y).

4.6.3 Hasil Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua di uji dengan uji t yang berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.10. t test antara X_1 (Motivasi Finansial) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan $t \text{ hitung} = 4,524$. Sedangkan $t \text{ tabel}$ ($\alpha = 0.05$; db residual = 70) adalah sebesar 1,666. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $4,524 > 1,666$ dan nilai $\text{sig } t (0,000) < 0.05$ maka pengaruh motivasi finansial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan terdapat pengaruh signifikan motivasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi nonfinansial (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan $t \text{ hitung}$ sebesar 3,125, $t \text{ tabel}$ sebesar 1,666, karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,125 > 1,666$ dan nilai $\text{sig } t 0,003 < 0.05$ maka motivasi nonfinansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan terdapat pengaruh signifikan motivasi nonfinansial secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1999) motivasi finansial adalah dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Imbalan tersebut sering disebut insentif, banyak

macam insentif seperti gaji, bonus, dan jaminan sosial. Motivasi finansial memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang. Motivasi finansial merupakan hal yang sangat mempengaruhi niatan kerja seorang karyawan. Dengan adanya motivasi finansial pada karyawan dengan memberikan insentif yaitu gaji yang memenuhi kriteria, bonus, dan jaminan sosial yang berkualitas membuat karyawan semakin bersemangat untuk bekerja. Apabila insentif yang diterima tidak sesuai yang diharapkan maka kinerja karyawan akan menurun dan tidak bersemangat untuk bekerja.

Analisis menunjukkan motivasi finansial yang ada pada PG Kebon Agung Malang mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian tingkat motivasi finansial berdasarkan jawaban responden mendapatkan nilai 3,96. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah mendapatkan motivasi finansial.

Item motivasi finansial yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi ialah gaji yang diterima, yakni 4,08. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diterima selama ini mampu memberikan dukungan pada motivasi finansial karyawan PG Kebon Agung Malang.

Berikutnya, item motivasi finansial yang mendapatkan nilai rata-rata rendah ialah jaminan sosial yang diberikan telah meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, yakni 3,85. Karyawan merasa jaminan sosial yang diberikan perusahaan belum bisa membuat karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja. Karyawan PG Kebon Agung Malang mayoritas sudah berkeluarga, kebanyakan karyawan sangat menggantungkan jaminan sosial dari perusahaan untuk keluarganya. Hal tersebut

menunjukkan bahwa karyawan PG Kebon Agung masih memerlukan peningkatan jaminan sosial.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Rakhsana (2014), bahwa motivasi finansial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa walaupun motivasi finansial dan non finansial berada pada tingkat yang tinggi, motivasi finansial yang lebih sistematis yaitu dalam dimensi membayar, bonus dan benefit harus diberikan kepada karyawan harus dipenuhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dari Niwamanya (2016) juga mendukung penelitian ini, bahwa motivasi finansial berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah swasta di Sheema District. Kepala sekolah selalu memberi penghargaan kepada guru dengan gaji, tunjangan tugas, bonus, tunjangan pengajaran remedial, tunjangan kinerja, tunjangan tanggung jawab lainnya. Mereka percaya bahwa hal tersebut dapat memotivasi guru untuk memberikan kinerja yang baik.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1999) motivasi nonfinansial adalah dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti gelar secara resmi, tanda jasa, pujian, piagam penghargaan, kenaikan pangkat, pendekatan manusia dan lain sebagainya. Meskipun tidak dominan, motivasi nonfinansial memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang. Dengan adanya penghargaan, peningkatan jabatan dan pujian yang diberikan oleh pemimpin dapat meningkatkan dan mendorong karyawan perusahaan menjalankan pekerjaan dengan baik. Apabila hal tersebut tidak diterima oleh karyawan maka karyawan merasa tidak dihargai oleh

pimpinan atas pekerjaan yang mereka kerjakan, sehingga kinerja karyawan akan menurun dan tidak bersemangat untuk bekerja.

Dari hasil analisis menunjukkan motivasi nonfinansial yang ada pada PG Kebon Agung Malang mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian tingkat motivasi nonfinansial berdasarkan jawaban responden mendapatkan nilai 3,79. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih belum sepenuhnya mendapatkan motivasi nonfinansial.

Item motivasi nonfinansial yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi ialah peningkatan jabatan meningkatkan semangat kerja, yakni 3,95. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jabatan yang diterima selama ini mampu memberikan semangat kerja bagi karyawan PG Kebon Agung Malang. Salah satu item motivasi nonfinansial ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berikutnya, item motivasi nonfinansial yang mendapatkan nilai rata-rata rendah ialah pujian yang diberikan menambah semangat kerja, yakni 3,51. Karyawan merasa pujian yang ada tidak dapat menambah semangat kerja, karena hal yang dapat menambah semangat kerja yaitu hal yang bisa langsung dirasakan manfaatnya seperti gaji, bonus dan lain sebagainya untuk memenuhi kepuasan. Sedangkan pujian tidak bisa dirasakan langsung manfaatnya dalam memenuhi kepuasan seseorang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PG Kebon Agung masih memerlukan pujian yang diberikan oleh pemimpin maupun sesama karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Rakhsana (2014), bahwa motivasi nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa nonfinansial berada pada tingkat yang tinggi, motivasi

nonfinansial yaitu dalam dimensi kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan harus dipenuhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dari Niwamanya (2016) mendukung penelitian ini, bahwa motivasi nonfinansial memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah swasta di Sheema District. Kepala sekolah mengungkapkan bahwa guru memiliki kepuasan tersendiri untuk pengakuan prestasi yang telah diraih. Oleh karena itu, penghargaan nonfinansial seperti promosi, pengakuan, pujian, dan penghargaan antara lain digunakan untuk mendorong guru untuk bekerja dengan semangat.

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Dari pembahasan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi finansial dan motivasi nonfinansial pada PG Kebon Agung Malang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hal-hal yang harus dilakukan dan dipertahankan pihak PG Kebon Agung Malang dalam peningkatan motivasi karyawan harus dapat dilaksanakan dengan baik. Beberapa hal yang perlu dilakukan oleh PG Kebon Agung untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Dari faktor motivasi finansial dan motivasi nonfinansial perusahaan hendaknya mengetahui mana faktor yang lebih dominan agar dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan. Setelah mengetahui faktor tersebut perusahaan dapat lebih mempertahankan agar kinerja karyawan tetap stabil.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi finansial merupakan faktor yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan

harus mempertahankan motivasi finansial yang meliputi gaji, bonus dan jaminan sosial sesuai harapan agar karyawan meningkatkan kinerjanya.

3. Adanya gaji, bonus, jaminan sosial, penghargaan, pujian dan peningkatan jabatan yang tidak sesuai harapan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal seperti ini harus segera diantisipasi oleh pihak perusahaan agar kinerja karyawan tidak menurun serta semangat kerja karyawan tidak berkurang.